

هندسة التكوين : التخطيط ، التنفيذ ، التقويم

التكـــوين

- تعرف الأمم المتحدة (1944) التدريب (التكوين) على أنه " عملية تبادلية لتعليم مجموعة من المعارف والأساليب المتعلقة بالعمل وتعلمها وهو نشاط لنقل المعرفة إلى مجموعة أو مجموعات من الأفراد يعتقد أنها مفيدة لهم ويقوم المدربون بالمساعدة على نقل المعرفة وتطوير المهارات .

- وتعرف وزارة التربية والعلوم البريطانية (1970) :" التدريب (التكوين)هو نشاط يقوم به المعلم بعد انخراطه في سلك التدريس بحيث يتعلق هذا النشاط بعمله المهني .
)جودت عزت عبد الهادي : 2006، 175. (

-ولقد عرفته المنظمة العربية للثقافة والعلوم بأنه "عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي ندربها تتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية.
)سهيلة محسن كاظم الفتلاوي :21،2003. (

-ويعرفه آخرون على أنه " الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين ، وذلك بجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم. "

مفاهيم للتدريب (التكوين)

أ . المفهوم العلاجي :

وهو تدريب مصمم لتصحيح أخطاء في برنامج الإعداد الأساس، وعلاج تلك الأخطاء والتي تكون ناتجة عن :
.إما أن المعلم تخرج منذ فترة، طويلة، فهو يحتاج إلى إعادة تكوين وصقل للمعلومات .
.إما أن التربية علم سريع التغير، لا يمكن أن يلاحقه ويضبطه خلال إعداده .

ب. المفهوم السلوكي :

وهذا المفهوم يركز على المهارات التدريسية، أي ما يدور في الفصل من تفاعلات وما يحدث فيه من سلوك، لذا يجب أن يدرب المعلم على كيفية تحليل الموقف التدريسي .

ج. المفهوم الإبداعي :

وهذا المفهوم يرفض ضبط سلوك المعلم بعناصر الموقف التعليمي، ويهدف إلى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي.

التدريب (التكوين) أثناء الخدمة:

هو مجموعة أو سلسة من النشاطات التدريبية التي تنظم للمربين الموجودين فعلاً في المهنة، لتنمية كفاءتهم وتحسين خدماتهم الحالية والمستقبلية، عن طريق استكمال تأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من مشكلات تربوية .

وهو كل برنامج منظم ومخطط يمكن المربين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات وكل ما من شأنه أن يرفع من العملية التربوية ويزيد من طاقة الموظف

الإنتاجية .

برنامج مخطط ومصمم لزيادة الكفاءة الإنتاجية، عن طريق علاج أوجه القصور، أو تزويد العاملين في مهنة التعليم بكل جديد من المعلومات والمهارات والاتجاهات، بزيادة كفاءتهم الفنية وصقل خبراتهم .

أهداف التكوين في أثناء الخدمة :

إن التكوين أثناء الخدمة يتناول أهم عنصر في العملية التربوية فهو المعلم، وهو العامل الرئيس الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق أهدافها، ودورها في التقدم الاجتماعي والاقتصادي، لذلك نحتاج إلى معلم يواكب تطورات العصر، ويستفيد من كل جديد سواء كان ذلك عن طريق النمو الذاتي للمعلم، أو عن طريق التكوين أثناء الخدمة، ومن أهداف التكوين أثناء الخدمة ما يلي :-

1- الإلمام بالطرائق التربوية الحديثة، وتعزيز خبرات المعلمين في مجال التخصص، وتبصيرهم بالمشكلات التعليمية ووسائل حلها .

2- رفع مستوي أداء المعلمين في المادة وتطوير مهاراتهم التعليمية، ومعارفهم وزيادة قدرتهم على الإبداع والتجديد .

3-تغيير اتجاهات المعلمين وسلوكهم إلى الأفضل، وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم في العملية التربوية .

4- زيادة الكفاءة الإنتاجية للمعلم، ومساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل، وبجهد أقل، وفي وقت أقصر .

5- اكتشاف كفاءات من المعلمين يمكن الاستفادة منهم في مجالات أخرى، ورفع الروح المعنوية للمعلم عند مشاركته برأيه في أي عملية

6- علاج جوانب القصور بالنسبة للذين لم يتلقوا إعداداً جيداً في انخراطهم في المهنة (الأساتذة الرئيسيون)، وتدريبهم على البحث العملي والنمو الذاتي .

7- إتاحة الفرصة للمعلمين، ليتعرفوا على الاتجاهات، والأساليب الحديثة المتطورة في التربية، وتحسين العلاقات الإنسانية داخل العمل.

8- مساعدة المعلمين حديثي العهد بالمهنة على الاطلاع على النظم والقوانين التي تجعلهم يواجهون المواقف الجديدة في ميدان العمل .

9- تحسين نوعية التعليم بحيث يؤثر التدريس الجيد في سلوك التلاميذ ونموهم .

10- تهيئة المعلمين لاكتساب المعارف التربوية .

11- تحسين مهارات المعلمين أو المديرين وزيادتها، بما يمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية أو الإدارية، فيكون عملهم هادفاً ومنظماً وفعالاً .



ما هي خطوات إنجاز العمليات التكوينية ؟

تحديد الاحتياجات التكوينية

1-معلومات وتطبيقات وخبرات عملية، مطلوب تزويد المعلمين بها .

2-إحداث تغييرات في سلوك واتجاهات المعلمين نحو إعمالهم ومهنتهم وبيئاتهم وتلاميذهم.. الخ .

كيف نحدد هذه الاحتياجات التكوينية ؟

1- من خلال بطاقة الرغبة في الانتساب إلى خلية البحث التربوي
نقطة التفتيش الأخيرة ، نقطة المردودية الأخيرة ، الكفاءات الشخصية : استعمال الإعلام الآلي ، التعامل مع الإنترنت ، معرفة المواقع خاصة التربوية منها ، اقتراحات حول : تشكيلية الخلية ، طريقة العمل ، المواضيع المقترحة للدراسة كأولويات والأسلوب المناسب لتعميم نتائج البحث .

2- من خلال استمارات المعلومات ـ
المستوى ـ التخرج من المعهد أو الجامعة ـ الاختصاص ـ
الشهادات العلمية والتربوية ـ الشعبة بالنسبة للدراسة في الثانوية ـ التعامل مع الإعلام الآلي ـ التعامل مع الإنترنت ـ عنوان رسالة التخرج من الجامعة ـ التسجيل في التكوين عن بعد ـ الرغبة في الانتساب إلى خلية البحث ـ
مدى الاستعداد للمساهمة في العمليات التكوينية:
)تقديم دروس نموذجية ـ تقديم مداخلات نظرية (
هذه البطاقة تساعد على تصنيف المعلمين ومراعاة مستواهم عند برمجة العمليات التكوينية
.

3- من خلال بطاقة رغبات التكوين :
اقتراح مجموعة من المواضيع يختار المعلم منها ما يرغب فيه ويمكن اعتمادها كبرنامج سنوي.

4-من خلال بطاقة رغبات التكوين للفصل : ...
يقترح كل معلم ثلاثة مواضيع (رغبة 01 ، رغبة 02 ، رغبة 03(
ويمكن اعتمادها كبرنامج فصلي مع إضافة تساؤلات للإجابة
صعوبات معترضة ومبادرات وإبداعات يمكن عرضها
للدراسة والنقاش.

5- من خلال استبيان يوجه للمعلمين في نهاية الموسم قصد الإعداد المسبق للبرنامج التكويني خلال الفصل الموالي.

6 ـ من خلال لقاء مع مجموعة من المعلمين يمثلون المدارس حيث يقوم كل ممثل بجمع الرغبات والاهتمامات في إطارالفريق التربوي ويعرضها للنقاش في اللقاء المبرمج.

7 ـ الزيارات والتفتيشات التي يقوم بها المفتش طوال السنة حيث يقوم بتسجيل ملاحظاته حسب مستويات الدراسة ويتولى دراستها وبرمجة الأيام التكوينية لتفادي النقائص المسجلة في الميدان.

8ـ من خلال اقتراحات السادة المديرين استنادا للنقائص المسجلة ميدانيا.

9ـ من خلال متابعة المفتش للمستجدات التي تنشر في الساحة.
كتب تربوية ، بحوث ودراسات منشورة في المنتديات التربوية

10 ـ من خلال التعليمات والمنشورات الصادرة عن وزارة التربية الوطنية.
من خلال بطاقة الرغبة في الانتساب إلى خلية البحث التربوي

تحديد أسلوب التنفيذ
أساليب التكوين :
-1عرض نظري يقدمه المشرف بأسلوب جذاب يسمح بمشاركة المعلمين . يتضمن عدة محطات وعدة مجالات للإثراء تفاديا للملل.

مثال :سمات الطفولة المتأخرة .
صعوبات التعلم
دور المدرس في التدريس بالكفاءات

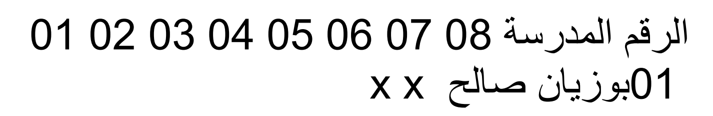
افتتاح العملية بأسئلة تكون إجاباتها عبارة عن تصورات المشاركين لعناصر الموضوع و محتواة في العرض.

-2 مناقشة موضوع:
-المناقشة حول موضوع تحدد عناصره مسبقا وترسل للمدارس بحيث
يتم التحضير على مستوى الفريق التربوي ويتولى من يشارك من المعلمين التدخل أثناء النقاش ويتوج اللقاء بحوصلة توزع لاحقا على المدارس لتعميم الفائدة واستثمار العملية.

عناصر الموضوع :

1- مفهوم التأخر الدراسي
2- أنواع التأخر الدراسي
3- أسباب التأخر الدراسي
4- كيف نتعرف على المتأخرين دراسيا ؟
5- سمات المتأخرين في اللغة والرياضيات
6- كيفية المتابعة
7- أساليب العلاج
8- التقويم وعلاقته بالتأخر الدراسي





الرقم	المدرسة	01	02	03	04	05	06	07	08
01	بوزيان صالح	x	x						



3- الندوات التدريبية :

تنظم على مستوى المقاطعة أو في المدرسة

- درس تطبيقي مع المتعلمين يتبع بعرض نظري يعكس علاقة مضمونه الممارسات التطبيقية.
- تنظم مناقشة لإثراء المضمون النظري وتدعيم التقنيات المعتمدة أثناء التطبيق مع عدم التركيز على الأخطاء المرتكبة أثناء التطبيق.
- مداخلة نظرية تكون لها علاقة بالجانب التطبيقي للدرس
- فتح المجال للإثراء والتدعيم من قبل المشاركين مع التلخيص على السبورة للتقنيات التي يمكن تطبيقها في الميدان.

-الندوات الموجهة : آفـــــاق مستقبلية

أسلوب حديث يعتمد على الإنترنت بحيث يطرح موضوع ما للدراسة فتتاح فرصة البحث لمدة معينة قصد جمع المادة ثم تتم عملية تبادل المعلومات التي تم جمعها في جلسة عامة شفويا مع توخي التلخيص المباشر على شاشة العرض ليستفيد الجميع.

5- البحوث الإجرائية:

يتولى المفتش اختيار موضوعات البحث : موضوع في كل فصل فيوجه مراسلة للمدارس تتضمن الموضوع وعناصره الأساسة ويطالب بإعداد البحث المطلوب وإرساله للمفتشية قصد التلخيص والتعميم من قبل خلية البحث للمقاطعة.

مثل : موضوع التفكير

تعريف التفكير لغويا واصطلاحا ، الخصائص العامة للتفكير الإنساني ، الخصائص الفردية

المميزة للتفكير ، دوافع التفكير ،
أنواع التفكير ، وظائف التفكير ....الخ

6-النشرات الإشرافية الموجهة

يتولى المفتش اختيار أهم الموضوعات المفيدة للمعلمين والمديرين ويعتمدها على شكل سلسلة ترسل تباعا قصد دراستها في إطار جلسات التنسيق أو ذاتيا للاستفادة منها .

مثال : سلسلة مواضيع جلسات التنسيق
مثال : سلسلة مصطلحات تربوية
مثال : سلسلة ومضات توجيهية للقائد التربوي

7-قراءة في كتاب تربوي :

تقنية تستهدف حث المعلمين على المطالعة والاستفادة مما ينشر
فيختار عنوانا لكتاب مطروح في السوق أو متوفر بإحدى مراكز التكوين (ثانوية عين العسل ، ثانوية مرزوق الشريف ، إكمالية عبد الحميد بن باديس ، ثانوية بوحجار ....) ويقترح قراءته وتلخيصه في توصيات عملية يمكن تطبيقها في الميدان.

8ـ دراسة حالة موجودة في الميدان:

الانطواء على النفس ، التأخر الدراسي ، العناد ، ....
الأسباب ، الأصول النظرية ، الحلول المقترحة
عمل فردي أو جماعي ضمن جلسات التنسيق يتوج بتقارير تدرس وتحوصل من قبل ممثلي المدارس أو خلية البحث للمقاطعة على أن توزع النتائج على المدارس للاستفادة منها في إطار جلسات
التنسيق مرة أخرى في إطار التغذية الراجعة.

9ـ نماذج للاقتداء :

عرض أساليب للتدريس اكتشفها المفتش أثناء زياراته ، ترافقها شروح، وإيضاحات سمعية بصرية، ووسائل إيضاحية يعقبها نقاش مفتوح وإثراء ويتوج باتفاق على طريقة موحدة تطبق في الميدان.
ـ طريقة تقديم درس في القراءة
ـ طريقة تقديم درس في التربية العلمية.

10--ـ الورشات :

وهو عبارة عن تنظيم تعاوني، يسهم فيه عدد كبير من المعلمين، تركز

على دراسة المناهج ، تحضير بطاقات تقنية لأنشطة معينة ، إعداد اختبارات للسنة الخامسة تتوج بنماذج ترسل للمدارس قصد تنفيذها أو الاستفادة منها.

11- الزيارات المتبادلة :
يقوم معلمو مدرسة (أ) بتقديم دروس لتلاميذ مدرسة (ب) تحت إشراف المفتش بهدف تمكين بعض المعلمين من اكتساب الطريقة وكيفية التعامل مع المتعلمين من خلال ما يقدمه زملاؤهم من مدرسة أخرى وهي عملية تستهدف تفادي مناحي القصور عند البعض.

12- الزيارات المعلن عنها:
والهدف منها التركيز على أساليب التقويم بحيث تتولى مجموعة من المعلمين تقويم تلاميذ مدرسة.......... من خلال أسئلة شفوية وكتابية فتصحح ثم تعقد جلسة تحت إشراف المفتش لدراسة النتائج واكتشاف النقائص وتقديم التوصيات اللازمة.

13- دراسة إشكاليات مطروحة في الميدان:

تتم الدراسة مع المعنيين وتتوج بوثيقة للتطبيق
مثال : كيفية استغلال كتاب الرياضيات ودفتر الأنشطة س3

كيفية تقديم حصص اللغة العربية س3

14- أيام إعلامية حول مستجدات أو تحضيرا لتولي مهمة معينة يشارك في تأطيرها مجموعة من المعلمين

15- الزيارة الصفية : تفتيش ، زيارة توجيهية ، زيارة متابعة ، زيارة تكوينية ، زيارة تقويمية

بالنسبة للسيد المدير يمكن اعتماد:
أساليب تنشيط الفريق التربوي
الزيارة الصفية :توجيهات عملية -
بطاقة زيارة صفية :

16- التكوين الذاتي : تقترح خلية البحث مجموعة من المواضيع على المعلمين ويختار منها كل معلم حسب رغبته على أن يساهم في تكاليف النسخ .

2- تقـــويم فوري:

أسئلة سريعة تتم الإجابة عنها فرديا على أوراق بهدف التحقق من
مدى المتابعة من قبل المشاركين ومدى الاستفادة مما قدم.

3- استثمار بعدي:
توجيه مراسلة إلى المدارس تتضمن أسئلة تقويمية تتم الإجابة عنها فرديا أو جماعيا في إطار جلسات التربوي وتعاد للمفتشية من أجل التأكد من مدى الاكتساب وجدية المتابعة أثناء التقديم.

4- متابعة النتائج في الميدان من خلال زيارات المتابعة والزيارات التقويمية.

5- الاطلاع على مدى التطور الذي حصل في الأداء من خلال الزيارات التفتيشية خاصة ما تعلق بالطرائق التربوية المتفق على تطبيقها.

6- متابعة مدى تقدم التنفيذ وكيفية سيره وما يصادفه من صعوبات لأنها تستهدف التأكد من تحقق الفوائد المرجوة من البرنامج وتتم بعدة طرق :

-استفتاءات معدة خصيصاً للمتابعة .
-جمع وتحليل محتويات تقارير الزيارات الصفية المعدة من قبل السادة المديرين.

7- تتبع عينات من المعلمين في مدارس مختلفة للتحقق من التنفيذ السليم للتوجيهات.

8- تقويم خارجي (خارج محيط المقاطعة) عن طريق نشر الموضوعات والأعمال في المنتديات التربوية المتواجدة بشبكة الانترنت للتأكد من صلاحياتها انطلاقا من عدد المشاهدات .

الحوافز التشجيعية

إن وجود الحوافز التشجيعية من العوامل التي تزيد من فعالية العمليات التكوينية ، لأن المعلم يتطلع إلى الحوافز المختلفة التي تجعل من التكوين نشاطاً يثير في الأفراد نزعات التحدي، ويرضي ما لديهم من طموح، ويبعث التنافس بينهم ويجعلهم يحرصون على الاستمرار و التفوق فيه ومن هذه الحوافز:

شهادات التقدير ، رسائل الشكر ، نشرات التألق ، التكريم بالمناسبات
الإشراك في نشاطات المتميزين ....

إن جميع مراحل التكوين تعتبر متداخلة ومترابطة ومتوازنة تؤثر على فعاليات الخطة التي تم وضعها وجدواها من حيث :

ا- مدى استفادة المعلمين من التكوين أثناء الخدمة .
-2نواحي القوة والضعف في البرنامج الذي تم تنفيذه .

-3استخلاص النتائج المحققة من البرنامج لتلافي العيوب المسجلة وتطويرها من خلال: استبيانات ، لقاءات ، اتصالات ، إثراءات
وعلى المشرف أن يراعي دوما :

-1الهدف من البرنامج التكويني .
-2فئات ونوع المعلمين من العاملين في الميدان .
-3عدد المعنيين بالعملية .
-4مقر الدراسة أو التكوين .
-5موعد تنفيذ البرنامج التكويني.

برمجة العمليات التكوينية أمسية يوم الثلاثاء غير مناسب لقصر المدة والتحاق المعلم بعد العمل في الفترة الصباحية لذا من المستحسن أن يعاد النظر في القرار لتتحقق أهداف العمليات التكوينية
-6الخطة الخاصة بالعملية التكوينية وتتضمن عدد ساعات العمل، وأسلوب الدراسة من محاضرة إلى مناقشة أو دراسة ميدانية أو بحث تربوي .
-7المطبوعات والنشرات و القراءات الموجهه، والبحوث ذات العلاقة بطبيعة التأهيل التربوي للمعلمين والمديرين .
-8أسلوب التقويم للعملية التكوينية و خطة المتابعة المستمرة .
9- إرسال تقرير النشاط التكويني للهيئات المشرفة:
)السيد مفتش التربية الوطنية ، مصلحة التكوين والتفتيش(



هندسة التكوين - الجزء الثاني-

مراحل مسار التعليم / التكوين واحتياجات الفئة المستهدفة:

من مهام كل نظام إحْداث" تغيّرات" على تدفّق الطاقات أو المادّة أو المعلومات التي تمرّ به... هذه التغيّرات المحْدَثة هي التي تميّز نشاطه وفعاليته... وبهذا، فإنّ الوظيفة الرّئيسَة لكل نظام تعلّمي هي احداث هذه التغيّرات لدى المتعلّم من وضعية أولى إلى وضعية جديدة، من تمكّنه من معارف أو مهارات أوّلية (مُدخَلات Intrants)- إلى تحكّمه في معارف أو مهارات جديدة (مُخرَجات Extrants)... بعض هذه التغيّرات (changements) أوالتحـوّلات (transformations) تنتُج عن طريق استراتيجيات تكوينية يُطلَق عليها اسم "متغيّرات الفعل"أو "متغيّرات التحويل"، إذْ إنّ النظام يدرس احتياجات المتكوّنين ويترجم هذه المعطياتالأولية "الوضعية الإشكالية " التي تكون بمثابة مُدخَلات ، يترجمها في قوائم الاحتياجات تُوزَّع حسب الأولويات وتكون بمثابة مخرَجات... ولا تتحقّق هذه التحوّلات إلاّ عن طريق مجموعة عمليات اجرائية لابدّ منها: تشخيص الاحتياجات، جمْع المعطيات، معالجتها، تحليلها، تأويلها... أي الانتقال من"الشعور بالوضعية الاشكالية "إلى ترتيب الاحتياجات؛ والّترسيمة الموالية توضّح هذا التحوّل:

وكل مجموعة تعجز عن إحْداث هذا التحويل (من مدخَلات إلى مخرَجات) لا يمكن اعتبارُها "نظاما أونَسَقاً"... إذْ إنّ مفهوم النّسق يتضمّن خاصية تحوّل المدَخلات إلى مخرَجات... تتحقّق هذه التحوّلات حسب بعض المعايير التي تسمح بمراقبة مدى نجاح أو فشل الّنسق... هذه المعايير تُعرَف في حقل التربية بالغايات،المرامي أو الأغراض، وبأهداف التعلّم النهائية المدمجة ((Les Objectifs Terminaux Intégrésالتي نروم تحقيقها من خلال برنامج تعليمي/تكويني، ...
يمكن أن يشير مسار التعليم/ التكوين إلى التوجيهات التي ينبغي احترامُها، الغايات المراد تحقيقُها، أو التغيرات المُزْمع إحداثُها لدى الفرد أو الجماعة؛ وفي هذا الصّدد، تُعتبَر كلٌّ من التربية، التكوين والتعليم أنظمة تعمل على تغيير سلوك الفرد أوالجماعة في اتّجاه معيّن.

في هذا التعريف، إنّ مفهوم "النظام"مركزي وهو محدَّد كالتالي: بعد ضبط الاحتياجات، ترتيبها حسب الأولويات، فإنّ النظام التربوي، التعليمي أو التكويني الذي هو بمثابة مجموعة منظمة يحتوي على موارد ووسائل كفيلة بتحقيق انتظارات وتطلّعات الفئة المستهدفة، أي المتعلمين/المتكوّنين الذين من أجلهم حُدِّدت هذه الاحتياجات ورُتِّبت.
هذا الاتجاه، هذه الغايات أو هذه التغيّرات يمكن- حسب الظروف:-
-اتّباعُها أو احداثُها بطريقة واعية...
-اعادةُ تحديدها وترتيبها لمزيد من الدقة والوضوح ولمراعاة تراتُب الأولويات ...
-وضعها في علاقة متينة مع احتياجات الفئة المستهدفة...

-اعتمادها كنقطة انطلاق ضرورية لتنظيم مختلف النشاطات التعلّمية.

المرحلـة الأولـى :الـتـشـخيص:

إنّ انشغالات المعلم/المكوّن في ضبط وتأسيس الغايات تمثل المرحلة الأولى من مراحل مسار التعليم/ التكوين. هذه الخطوة الأولى
تُدمج بالضرورة الإحاطة بالتغيّرات المستهدفة. هذه التغيّرات يُعبّر عنها -غالبًا- في شكل معارف (معلومات)، قدرة على التصرّف (مهارات)، قدرة على التكيّف (مواقف)، مع تشخيص المنتوج المنتَظر أو مُدْخلات برنامج دراسي /تكويني أو نشاط معيَّن؛ وبعبارة أوْضَح، هذه الوظيفة الأولى من شأنها أن تطوّق منتوج مُجمَل الأهداف المراد تحقيقها في نهاية المنهاج الدراسي.
تسمّى هذه المرحلة الأولى مرحلة "التشخيص(diagnostic)"، أيْن يقوم المعلّم/المكوّن بعملية جرْد(inventaire)، جمع وتحليل المعطيات (recueil et analyse des données)قصْد تحديد أهداف التعلم/التكوين، أي إنّ من مهامّ هذه الوظيفة ضبْط الْـ "ماذا" نعلّم؟ (le quoi ?)

المرحلـة الثـانيـة :التدخّل :

في هذه المرحلة، ينبغي التفكير في الوسائط الدّيداكتيكية الملائمة)الاستراتيجيات،الموارد، الوسائل السمعية البصرية، النشاطات...) وفي كل ما من شأنه أن يضمن تحقيق أغلب الأهداف التعلّمية/التكوينية المسطّرة في مرحلة التشخيص؛ إنها مرحلة"التدخل (intervention)"، أيْن يعمل المعلّم/المكوّن على تجربة هذه الوسائط، تطويرها وادماجها لضمان فعاليتها. إنّ من مهام هذه الوظيفة ضبْط الـ" كـيـف" نعلّم ؟(le comment ?) -

المرحلـة الثـالثـة : المراقبة (التقويم): (

بعد تحديدنا للمضمون (ماذا نعلّم) والوسائط (كيف نعلّم) علينا أن نراقب مدى فعالية المسارالتعليمي/التكويني، بَدْءاً بمراقبة مدى تلاؤم أهداف التكوين المسطرة في البرنامج التكويني ومتطلبات المحيط، فنوعية التكوين المقدَّم، ثبات(Fidélitéوصدق (validité) الوسائط وأدوات التقويم الموظفَة... من وظائف هذه المرحلة الثالثة، ليْس فحسْب تقويم مردودالمتكونين لنشاط معيّن، بل وتقويم نوعية نتاج كل مُدخَلات (les intrants) العملية التعليمية/التكوينية بما في ذلك معايير الفعالية، النجاعة والتلاؤم (Critéres d'efficacité,d'efficience etde pertinence).

المرحلـة الـرابعـة : الـضّـبـط :

يمكن أن تُفرز وظيفة المراقبة (التقويم) بعض النقائص في تحقيقنا لوظائف التشخيص، أو أثناء التدخّل أوْ حتى في مرحلة المراقبةوالتقويم ذاتها؛ ولهذا، علينا أن نفكّر في مرحلة رابعة ترشد عملنا كلّياً أو جزئياً للوظائف التي أسفر التقويم والمراقبة عن عدم فعاليتها قصد تعديلها، اصلاحها أو الغائها... إنها مرحلة الترشيد ((le réajustement أو "الضبط - " (la régulation)-
قد تكون كل مرحلة من هذه المراحل الأربعة بمثابة "تغذية راجعة" للباقي. فهي، إذن،

متلازمة فيما بينها ولازمة للمسار التعليمي/ التكويني: التشخيص- التدخّل- المراقبة- الضبْط، وهي مترابطة فيما بينها على الشكل الآتي:

يُنظَرإلى المسار التعليمي/التكويني من منظور نسقي (perspective systémique) على أنّه نظام يتركّب من أربعة أنظمة فرعية رئيسية؛ كل نظام فرعي يعالج- بواسطة متغيّرات الفعل أو التحويل -(variables d'action /transformation) عددا من المدُخَلات فتصبح مُخرَجات .(extrants)يعبّر عنها الأستاذ"لابوانت" في شكل يبْدُو معقّدا لكثرة الأسهم المتشابكة لكنّه يعبّر بوضوح عن هذا التلازُم:

إنّ هذاالشكل يمثل الوظائف الأربعة للمسار التعليمي/ التكويني؛ إنّها وظائف متداخلة فيما بينها إذْ لا يمكن تناوُل الواحدة منها دون الأخذ بعيْن الاعتبار الثلاثة الباقية. إنّ هذا النموذج تكرّري (itératif) أي إنّ تطبيق أيّ وظيفة من هذه الوظائف يفرض التعرّض للبقية، وكل وظيفة تفرض وجودها منذ البداية وتستمرّ وتتطوّر حتى نهاية المسار. ولهذا، فإنّ تحقيق عملية التشخيص- مثلا- تفرض تطبيق عملية التدخّل، عملية المراقبة والتقويم، وعند الضرورة عملية الضبط. ولهذا، نلاحظ على الشكل أنّ "مخرجات التشخيص"هي نفسُها "مُدخَلات التدخّل" وكذلك "مُدخَلات المراقبة"، وأنّ مُخرجات التدخّل هي بدوْرها بمثابة مدخلات المراقبة. في هذه المرحلة الثالثة، يُخضِع النظام الفرعي للمراقبة مخرجات التشخيص للتقويم لمراقبة مدى تلاؤمها (la pertinence)، كما يُخضع مخرجات التدخل للتقويم لمراقبة التجانس (la congruence) والفعالية.(l'éfficacité)

التغذية الرّاجعة وعملية الضبط :

إنّ عمليتَي التغذية الرّاجعة والضّبط عمليتان متداخلتان يصعُب فصل إحداهما عن الأخرى، لأنّه لا ضبطَ من دون تغذية راجعة، ولا فائدة من تغذية راجعة من دون اجراء عملية الضّبط... إنهما عمليتان متلازمتان شبيهتان بالدور الذي يقوم به كلّ من مثبّت الحرارة (le thermostat) والمحراق (le brûleur) في عملية التّدفئـة: عند انخفاض درجة الحرارة في غرفة ما، يسجّل مُثبّت الحرارة هذا الانخفاض ويُبلّغ هذه المعلومة (التغذية الرّاجعة) إلى المحراق الذي يتولّ ّى المهمّة فيلتهب لإعادة درجة الحرارة إلى مستواها المطلوب (الضبط)... إنّ دوْر كلّ من مثبّت الحرارة والمحراق يتجلّى في السّهر على الحفاظ على استقرار درجة الحرارة وتوازُنها في الغرفة: إنّها عملية التوازُن أو الضّبط الذّاتي ...(l'homéostasie) إنّها تسمح للنّظام بالمحافظة على طبيعته وأصالته على الرّغم من تأثيرات المحيط.
في بداية التكوين، يأتي المتكوّن وهو يمتلك مجموعة من الخصائص (مهارات، معارف، استعدادات). إنّها بمثابة مُدخَلات... في نهاية عملية التكوين، تتغيّر هذه الخصائص الأوّلية نتيجة التعلّم الجديد (إنها متغيّرات الفعْل أو التّحويل(

لكنّ مجرّد تنفيذ استراتيجيات التعليم/ التكوين لا يعني بلوغ الهدف أو امتلاك الكفاية، إذْ ينبغي التأكّد من ملاءمة "فكّ التّرميز (le décodage) "بيْن المرسل والمرسَل إليْه. هذه العملية تتمّ عن طريق التغذية الراجعة.

تتمّ هذه المراقبة عن طريق عوْدة المعلومات من المتكوّن نحو المكوّن فتسمح لهذا الأخير بمراجعة مدى تَناغُم المعلومات المُرْتَدَّة إليْه مع تلك التي اجتهد في تبليغها. في حالة ملاحظة فارق بينهما أو عدم التّناغُم بينهما، يجدُر بالمكوّن اللجوء إلى عملية الضّبط لترْشيد رسالته، أو تغيير طريقة التّنفيذ، أو إعادة النظر في كل مرحلة من مراحل درسه... هذا الضّبط، قد يفرض كذلك على المتكوّن تغيير"استعداداته"حتّى يستجيب للمثيرات الموظَّفَة في التبليغ من أجْل إحداث التّغيير المستهدَف .
وفي كلّ "تغذية راجعة" تُعاد معطيات نتائج مُخرَجات التعلّم (التغيّرات المقصودة) إلى مُدخَلاته. فإذا أكّدت هذه المعطيات حدوث التغيّر في الاتّجاه المرغوب فيه)تغذية راجعة سلبية) تُواصَل عملية التعلّم. أمّا إذا أثبتت هذه المعطيات حدوث التغيّرات في الاتّجاه اللاَّمرْغوب فيه (تغذية راجعة إيجابية) يجب ترشيد التعليم/ التكوين من خلال عملية الضّبط.
إذن، كلّما قلَّ الفارق بيْن الغرض المستَهدَف ومُخرَجاته كلّما أُعْتُبرَت التغذية الرّاجعة سلبية... وكلّما كَبُر هذا الفارق كانت التغذية الرّاجعة إيجابية ...

قياس التكوين:
أنْ تُقوّم يعني أنْ تُصدر حكماً على تعلّم المتكوّن (أو المتعلم) لتحديد سعَته أو نوعيتـه...
تقويم التعلّم/ التكوين يعني إخبارنا: هل تعلّم المتعلم/المتكوّن ما ينبغي تعلّمه، وعلى الكيفية التي يجب أن يتعلّمه وفْقَهـا؟
قد تتحقّق عملية التقويم- في هذه الحالة- عن طريق الملاحظة والمقارنة، لكن، ماذا يجب أن نلاحظ؟ كيف نلاحظ؟ متى يُمكننا أن نلاحظ؟ ماذا نقارن وكيف؟...
إنّنا نرْمي إلى تقويم التعلّم/التكوّن، وهذا ما نروم ملاحظته ومقارنته. لكنّ التعلّم هو تغيّرات وتحوّلات(changementset
 mutations internes)تحدُث داخلياً، غير مرئية، يصعُب ملاحظتها مباشرة ...
إنّ ما يحدُث داخل عقْل الفرد وهو يتعلّم لا يمكن رؤيته. فكيف نتحقّق من حدوث التعلّم؟ المعارف المكتسبة؟ المهارات والقدرات المُنمّاة؟ الاستعدادات والمواقف؟ الكفايات ؟...
إنّ عدداً من هذه التغيّرات والتحوّلات الباطنية قد تبرُز تلقائيا ًأو عند الطلب من خلال سلوكات الفرد، أو من خلال انفعالاته وتصرّفاته الخارجية، حركاته وأقواله، وبصفة عامة من خلال ما يقول ويفْعل.
ما نريد إثباته، هو صعوبة القياس والتقويم. إنّ قياس طاولة (مثلاً) وإعطاء طولها وعرضها، محيطها ومساحتها، لا يمثّل أية صعوبة تُذْكَر، لكن، أنْ نقيس معارف متعلم أو قدرته على الفهم والإدراك، مهاراته واهتماماته... والتعبير عنها بقيمة عددية، فهذا أمر ليْس بالهيّن...
الطاولة شيْء مُجسَّد، يُرَى ويُلمَس، لكنّ تعبير الفرد، ما يمتلكه من معلومات، ما يفهمه وهو يقرأ، ما يوظّفه في تعبيره، شفوياً كان أم كتابيًا، كلّها أمور يصعُب قياسُها والحكم عليها

فاتّخاذ القرارفيها...
إنّ قياس طاولة وقياس تعبير التلميذ يختلفان اختلافاً جذرياً، إذْ يكفينا في قياس الطاولة أن نأخذ المتر (وهووحدة قياس متّفق عليها دولياً)، ونحسب طولها وعرضها فتعطينا قيمة حقيقية لا يختلف فيها اثنان. أمّا تعبير التلميذ، فإننا نضعه تحت مَحكّ الاختبار؛ نقدّم للمفحوص مجموعة من الأسئلة، نحاول في ضوْئها الحكمَ عليه؛ لكن، مهما حاولنا أن يكون اختبارُنا موضوعياً، فإنّ قياسَنا لن يكون إلاّ قياساً غير مباشر، قياساً تقريبياً ...إننا نحاول من خلال هذا الاختبار أنْ نخلق وضعية تسمح لنا بملاحظة سلوكات المتعلمين/المتكوّنين، وترجمتها إلى مؤشّرات قيمية (عددية) تشكّل قاعدة لتقييمنا... ولهذا، يمكننا القولُ :
"إنّ قياس التعلّم ما هو إلاّ وصف تقريبي غير مباشر لسلوكات ملحوظة نعتمدها كمؤشرات لبناء حكمنا."...
إنّ المقوّم يبني حكمه على الملاحظة، ويبني تقويمه على قياس التعلّم؛ وما أريد التأكيد عليه هنا، هو أنّ الملاحظة هي أساسُ الحكم، والقياس هو أساس التقويم...
يمكننا حوْصلة هذا في النقاط الآتية:
-يجب النظر إلى التكوين على أنه تغيّرات وتحوّلات تحدث لدى المتكوّن وتتّخذ أشكالاً متنوّعة...
-هذا التعلّم الباطني ُيعبَّر عنه في شكل سلوكات يمكن ملاحظتها وقياسها...
-يهتمّ تقويم التعلّم بالتغيّرات الفعْلية (منتوج التعلّم) التي ينبغي أن تتوافق والأهداف المسطرة ...
-قياس التعلّم/التكوين يعني ملاحظة السلوكات أو تجميع المؤشرات (la compilation des indices)التي تدلّنا على وقوع التعلّم ...
نحاول أن نجسّد هذه النّقاط الأربعة في هذا الرّسم الآتي لنرى كيف تُنَظَّم وتتكامَل لتكوّن مجموعة مُنْسَجمة:
تُبيّن هذه الترسيمة أنّ كلّ عملية (تعلّمي/ تعليمي) أو فعل تكوّني/ تكويني يتضمّن ثلاثة عناصرأساسية: أهداف التكوين المرصودة، الوسائل والوسائط التعليمية المسخّرة لتحقيقها، وأخيرًا المنتوج الذي يعبّر عن مدى تحقّق هذه الأهداف.

ا. الأهداف المرصودة:

تمثل الأهداف المتوخّاة جميع التغيّرات والتحوّلات التي نأمل إحداثها لدى المتكوّن (قدرات-كفايات)؛ إنها القاعدة الأساسية التي تُؤَسَّس عليها كل النشاطات البيداغوجية المنظمَة للفعل التكويني.

ب. الوسائط الموظفَة:

بديهيّ أنّ كل مكوِّن، انطلاقاً من الأهداف المسطّرة، يجتهد في البحث عن أنجع الوسائط لتحقيق هذه الأهداف وبلوغ النتائج المتوخّاة .
من بيْن هذه الوسائط :ظروف العمل التي سيتمّ فيها التكوين؛ استراتيجيات التكوين؛ نشاطات التكوين الملائمة؛ الطرائق البيداغوجية؛ الوسائل الديداكتيكية (حسية- سمعية - بصرية.(
»لكن حذار من المبالغة في استعمال الوسائل الدّيداكتيكية - لا إفراط ولا تفريط- فلا يُخصَّص لها من الوقت أكثر من اللازم لأنّ الوسائط مهما عَظُم شأنُها وعَلا تبقى وسائل ثانوية بالنسبة للأهداف«...

إن البيداغوجيا"فنّ وعلمٌ " لاختيار وإيجاد- مع المتعلم وله- الوسائل الملائمة، شروط العمل المناسبة، المقاربات المنهجية الناجعة الكفيلة بتحقيق أهداف التكوين المرصودة.

ج. النتائج المحقّقة :

نلخّص الأهداف فيما ننوي تحقيقه، والنتائج فيما تحقّق فعلا. فإذا كانت هذه الأهداف تعبّر عن التغيّرات التي نريد إحداثَها لدى المتكوّن، فإنّ النتائج هي تلك التغيّرات ذاتها المستحدثة لديْه، تلازمه وتُساير تعلّمه المستقبلي. وقياس التعلّم/ التكوين يعني ملاحظة هذه التغيّرات من

خلال سلوكات المتعلمين/المتكوّنين بواسطة اختبارات، روائز، أعمال تطبيقية، أشغال يدوية، تجارب مخبرية... التي تزوّد المقوِّم

بمعطيات ملموسة يعتمدها لإصدار حكمه على قيمتها. إنّ مركز اهتمام المقوِّم، ينبغي أن يكون دائمًا »المتعلم/ المتكوّن في طريق التغيّر«؛ واجبه هو مساعدته على إحداث هذا التغيّر في الاتّجاه المرغوب فيه (الأهداف)؛ وواجب المتعلم، قبول هذه المساعدة واستثمارها، والسّعي الحثيث من أجل بلوغ هذه الأهداف المشترَكة...

بناء فعل تكويني

تعريف : في نهاية هذا التحليل توصلت إلى تعريف بسيط جدا، وهو التالي:

التكوين (الفعل التكويني) هو سيرورة عملية توضع لوقت محدّد ومحدود من أجل تحقيق أهداف بيداغوجية/ مهنية محدّدة سلفا.

مظاهر تطبيقية:

إنّ بناء أيّ فعل تكويني، يشترط أوّل وقبل كل شيء تشخيص الاحتياجات المفتاحية (Besoins clefs)التي ينبغي تدريب المتكوّنين عليها حتى تصبِح واضحة طيّعة لدى كلّ مشارك في العملية.

قد يتقمّص الفعل التكويني عدّة أشكال عملية تمسّ : المضمون (المعرفي أو/و المهني) الذي ينبغي تعاطيه خلال مدّة التكوين، استراتيجية العمل المتفق عليها، الأهداف المرصودة...

ومن أجل توضيح الخطة العملية، حاولت ادراج هذا الجدول ضمّنته مجموعة من المراحل، بعض المظاهر المنهجية، ودعّمته ببعض التوجيهات علّها تنير طريقة العمل.

المراحل	مظاهر ميتودولوجية	توجيهات عامة

1- تحديد أهداف التكوين	قد تساعدك بعض التساؤلات في تحديد/ وصياغة الأهداف: - ما هي الاحتياجات التي أدّت إلى اقامة هذه العملية التكوينية؟ - ما هي التغييرات المنتظرة في نهاية هذه العملية ؟ على أيّ مستوى؟ : المنصب أو المسؤولية التي سيتولاها المتكوّن؟ الكفايات المنتظر اكسابها المتكوّن؟ استراتيجيات المؤسسة؟ - إنّ صياغة أهداف التكوين هي من الأهمية بمكان قبل كلّ عمل نُقدِم عليه أو نشرع في التخطيط له. انطلاقاً من تحديد الأهداف وصياغتها تتجلى انتظارات التكوين في شكل " كفايات ."	- يجب التمييز بين أهداف التكوين والأهداف البيداغوجية. أهداف التكوين تعبّر عن الكفايات التي ينبغي امتلاكها أو تطويرها ... هذا النوع من الأهداف تحدّده الادارة الوصية، وهي أهداف تُحدّد مسبقاً تبنى عليها المضامين والتدريبات العملية... أمّا الأهداف البيداغوجية، فإنها تعبّر عن القدرات التي ينبغي أن يتمكّن منها المتكوّن في نهاية العملية. وهذا النوع من الأهداف يحدّده المكوّن انطلاقاً من أهداف التكوين.
2- ترجمة أهداف التكوين إلى أهداف بيداغوجية	- تسمح هذه الترجمة بصياغة برنامج الفعل التكويني. إنها تعني مرحلة هامة من مراحل العملية وذلك من خلال الانتقال من " مجرّد نية " عامة إلى التحديد الدقيق للاكتسابات التي يجب على المتكوّن أن يقوم بها في شكل معارف، القدرة على التصرّف، المواقف...	- تعوّدنا مع بيداغوجية الأهداف أن نستعمل العبارة التالية في بداية كل هدف اجرائي :« **في نهاية العملية التكوينية، يجب أن يكون المتكوّن قادراً على ...** » مع اضافة بعض المعايير التي قد تحدد درجة الجودة ، المدة الزمنية ...
3- التنظيم المنطقي للأهداف البيداغوجية	كل هدف بيداغوجي يفسح المجال أمام مقطع بيداغوجي (Séquence pédagogique) التي تُسفِر عن تحقيق الهدف المرصود. وكلّ المضامين المنضوية ضمن كل مقطع بيداغوجي ستُنقَل إلى المتكوّنين بطريقة منطقية	يُهيكل المقطع البيداغوجي كالتالي : - الموضوعية أو المحورية (Thématique) - تحديد عناصر المعرفة التي ينبغي تبليغها والتي

	(Logique) وترابُتية (Chronologique)	تتمحور حول هذه الاشكالية . - اختيار التقنيات، الأدوات البيداغوجية. - تحديد مدة المقطع البيداغوجي.
4- توقع تنظيم لوجيستيكي للعملية التكوينية	انطلاقاً من أهداف التكوين، من الاختيارات البيداغوجية المتفق عليها(أدوات، تقنيات...) تظهر بعض الحاجيات المادية. وهنا، يجب وضع كل هذه العناصر التي قد تعرقل المسعى التكويني في قائمة والسهر على توفيرها قبل البدء في العملية التكوينية.	يمكن مطالبة المؤطر بتحضير قائمة (Check list) يسجل عليها كل ما من شأنه توظيفه للعملية (قبل وأثناء وبعد) الفعل التكويني.
5- بناء تقويم العملية التكوينية	يسمح التقويم، اعتماداً على معايير محددة مسبقاً، الحكم على مدى تحقيق الأهداف البيداغوجية والتكوينية المسطرة. يمكن اعتماد مختلف أنماط التقويم المعروفة، كما يمكن دمج التقويم في كل مرحلة من المراحل حتى نُمك+ن التغذية الراجعة من القيام بوظيفتها في أوانها.	- تعوّدنا اجراء العملية التقويمية في نهاية الفعل التكويني/ التعليمي، لكنّ هذا الارجاء قد يُسفر عننتائج مغلوطة لكونه لم يُصاحب العملية التكوينية من بدايتها إلى نهايتها، والنتائج التي يُسفر عنها تكون نتائج عامّة ولا يُنبئنا عن مدى امتلاك المتربصين للكفايات المستهدفة وعن مدى اكتسابهم للمعارف ونوعية هذه المكتسبات.

عن كتاب : قياس وتقويم المردود الدراسي
عبدالمؤمن يعقوبي
مؤسسة الجزائر كتاب
للطباعة والنشر والتسويق – تلمسان